

労働市場からみたイギリスのエスニック・マイノリティ

奥田 伸子

I はじめに…イギリスにおけるエスニック・マイノリティとは

イギリスは有史以来さまざまな移民を受け入れてきた。しかし、イギリスが好むと好まざるとにかかわらず、多民族・多文化国家への本格的な第一歩を踏み出したのは、第2次世界大戦後、1948年に西インド諸島からの移民が到着した時であろう。それから約50年、イギリスで「マイノリティ・エスニック・グループ」として認識される有色人種はグレート・ブリテンの人口の5.5%を占めるに至った¹。それとともに50年の歳月は、エスニック・マイノリティを取り巻く社会経済状況を大きく変化させた。第一の変化は、彼ら自身の変化である。50年代、60年代のイギリスにおけるエスニック・マイノリティ人口の多くは、イギリスにおける雇用機会を目指して移住してきた「移民労働者」であったが、現在のエスニック・マイノリティ人口の過半はイギリスにおいて生まれ育った二世と推測される。イギリスで生まれた彼らは、法的には他のイギリス市民と何ら変わらない権利をもち、イギリスで教育を受け、労働市場に参加する年齢を迎える。彼らはすでに、「外国人労働者」や「移民労働者」²ではなく、異なったエスニシティに分類されるイギリス人労働者である。彼らの問題は、国際労働力移動や移民、外国人労働者の問題としてではなく、イギリスの中の「少数者」の問題としてとらえる必要がある。第二に60、70年代以降のイギリス経済の構造変化は、エスニック・マイノリティの労働市場における地位に大きな影響を与え、1979年のサッチャー政権の誕生に象徴される経済イデオロギーの変換は社会経済政策の基本理念に大きな変化をもたらした。エスニック・マイノリティにたいする政策の根底にあるイデオロギーも初期の統合論から、表面的には多民族・多文化社会を目指すものへと変化した。

本稿は1960年代以降のイギリスの経済の構造変化と経済イデオロギーの変化が労働市場におけるエスニック・マイノリティの状況に与えた影響を検討するとともに、現代のイギリスにおけるエスニック・マイノリティを研究する上での問題点を整理することを目的としている。

本題に入る前に、イギリスにおける「エスニック・マイノリティ」の用語、およびその定義について検討しておこう。国勢調査を代表とするイギリスの公式統計は、最近までエスニック・マイノリティの把握のために「出生地」を利用していた。これはエスニック・マイノリティにかかわる政策が移民政策³中心だったことを反映している。出生地主義は国内のエスニック・マイノリティの大半がイギリス本国生まれ以外の移民であったときには有効な統計のとり方であった⁴。ただし、この方法にも問題があり、たとえば、インドで生まれた人のなかにはイギリス人の両親を持つ「白人」も多く、すべてエスニシティとしてのインド系ではない。しかしより深刻な問題は、二世世代の出現と拡大によってもたらされた。出生地主義では二世世代はイギリス生まれとなってしまう、エスニック・マイノリティ人口を示す統計としては不十分なものとなってしまった。これに対応すべく1971年の国勢調査では、両親の出生地と連合王国への入国の時期を問う質

間が加えられた。1981年の国勢調査ではエスニック・マイノリティの把握のために世帯主のエスニシティで世帯員のエスニシティを代表させる方法が採られた⁵。この方法も二世が独立した世帯をもつようになり有効性を失う。結局、1991年の国勢調査がはじめて個人のエスニシティを回答するよう求めた⁶。エスニシティの定義が出生地主義から個人の自己認識によるものに変化したことは、エスニック・マイノリティにたいする政策が移民政策中心のものから、住宅、教育、雇用、保健・医療など国内の社会政策に移ったこととも対応している。

では、1991年国勢調査では、人々はどのように自身のエスニシティを申告するように求められたのであろうか。国勢調査や他の公的調査における分節化の方法それ自体が政策的な意味合いをもっている。表Ⅰに1991年国勢調査で利用された分類を示した。表からあきらかなように、イギリスの住民はまず「白人」か「非白人」かに大きく分けられ、「非白人」は、さらに「黒人」、イギリスで一般的に「エイジアン(Asian)」と呼ばれるインド亜大陸の出身者、中国系およびその他に分けられ、さらに詳細にそれぞれのエスニシティを問うという構造になっている。この分類方法がイギリスにおけるエスニック・マイノリティの定義を明確に示している。イギリスで「エスニック・マイノリティ」という用語は、主に新英連邦諸国およびパキスタンの出身者とその子孫を指す言葉として使われている⁷。これらに、その他のマイノリティ・グループの出身者を加えて、先にあげたエスニック・マイノリティ人口5.5%となる。「白人」と分類される人々の多くは自身がマイノリティ・グループに属するとは意識しにくい構造になっている。調査では「白人」の中のエスニシティ、たとえばアイルランド系、ユダヤ系などについては全く問題とされていない。このことは、「白人」のあいだにエスニシティによる社会的不公正がないということの意味しない⁸。また、現在では、国勢調査において一括されたグループ中におけるさまざまな文化的な差異に着目した研究の必要性が強調されている。以上のような問題点があることを指摘した上で、本稿では、1991年国勢調査で利用されたエスニック・グループの分類を利用する。

Ⅱ 移民第一世代とイギリス労働市場

イギリス本国に到着する新英連邦とパキスタンからの移民のピークは、1950年代と60年代の20年間だった。より詳細にみればアフロ・カリビアン系の移動のピークは「エイジアン」のそれよりもやや時期が早い。また「エイジアン」の移民には、最初に成人男性労働者がイギリスに移住し、後に家族が合流するというパターンが多く、男女でもイギリス入国のピークが異なる。労働力移動にはイギリス経済の状況というプル要因と移民の出身地の貧困というプッシュ要因が働いた。移民法の改正が攪乱要因となっているものの1955年から60年代後半におけるアフロ・カリビアン純移入とイギリスの失業者数の逆相関関係は明確である⁹。一方、「エイジアン」の移民パターンはイギリス経済の変動にアフロ・カリビアンほどには感応的ではなかった¹⁰。

移民第一世代がエスニック・マイノリティ人口の中心だった1970年代初め頃、彼らは労働市場にどのように位置づけられていたのであろうか。表Ⅱは1971年の国勢調査にもとづいて、エスニシティ別の職業レヴェル別分布を示している。エスニック・マイノリティ全体についていえるこ

表Ⅰ 1991年国勢調査で使用されたエスニシティ分類

白人 (white)
 黒人－カリビアン (Black-Caribbean)
 黒人－アフリカン (Black-African)
 黒人－その他 (Black-Other)
 インド系 (Indian)
 パキスタン系 (Pakistani)
 バングラデッシュ系 (Bangladeshi)
 中国系 (Chinese)
 その他のエスニック・グループ (Any other ethnic group)

sources: Coleman and Salt, 1992, p.477.

表Ⅱ エスニック・マイノリティの職業レベル別分布, 1971年

(それぞれの就業者にたいする割合)

男性

(単位 %)

	グレート ブリテン全体	アフロ・ カリビアン系	インド系	パキスタン系
専門職	5	1	10	3
雇用者・経営者	13	2	6	4
その他のホワイトカラー職	18	8	16	5
(ホワイトカラー合計)	(36)	(11)	(32)	(12)
熟練労働者	40	45	32	25
半熟練労働者	16	27	24	38
不熟練労働者	8	17	13	25
(ブルーカラー合計)	(64)	(89)	(69)	(88)

女性

(単位 %)

	グレート ブリテン全体	アフロ・ カリビアン系	インド系	パキスタン系
専門職	1	0	4	7
雇用者・経営者	5	1	3	4
その他のホワイトカラー職	50	40	44	46
(ホワイトカラー合計)	(56)	(41)	(51)	(57)
熟練労働者	8	9	10	12
半熟練労働者	27	43	34	29
不熟練労働者	8	8	6	3
(ブルーカラー合計)	(43)	(60)	(50)	(40)

男性、女性ともに小数点以下を四捨五入するために合計が必ずしも100にならない。

sources: 富岡, 1988, p.319-320.

とは、男性労働者はブルーカラー労働者、なかでも半熟練あるいは不熟練労働者の割合が高いことである。これは、アフロ・カリビアン系をはじめとする移民がその移動のはじめから「代替労働力 (replacement labour)」として、イギリス生まれの労働力を十分に獲得することができなかった分野に導入された経緯を考えれば当然の結果である。他方、ホワイトカラー職におけるアフロ・カリビアン系、パキスタン系割合の少なさが目立っている。エスニック・マイノリティの中ではインド系男性の職業分布は特異である¹¹。

女性の場合も全体の労働力構成と比較すれば、ブルーカラー職の割合が高いものの（特に、アフロ・カリビアン系）、同じエスニック・グループの男性と比較すれば、ホワイトカラー労働者の割合が高い。これは、看護婦がエスニック・マイノリティの女性の職業として定着したことが大きな要因である。看護婦は、特に第2次世界大戦後人手不足に悩んだ職種である。一方、パキスタン系の女性については表をみる際に注意が必要である。インド亜大陸からの移民は初期において女性の数が少なかった。加えて、イギリスに居住する「エイジアン」、特に、パキスタン、バングラデッシュ系の女性の労働力率それ自体も低いので、表に示されているのは少数の女性たちについての統計である。この表をもとに、パキスタン系の女性の就業を、アフロ・カリビアン系の女性のそれと比較することは無意味である。

以上まとめてみれば、1970年代はじめの頃のエスニック・マイノリティの職業分布は、移民を代替労働力として利用したことに強く規定されていたことがわかる。具体的には、男性労働者ではアフロ・カリビアン系の運輸通信、鉄道、機械・金属産業、インド、パキスタン系の繊維工業、衣料産業、アフロ・カリビアン系女性労働者の看護婦などが、移民第一世代の代表的職業であった¹²。

その後のイギリス経済の変化は、エスニック・マイノリティの雇用をどのように変化させたのであろうか。戦後、とりわけ1970年代以降にイギリス経済に起こった変化は、製造業部門における雇用の減少とサービス部門での雇用増加、大都市圏以外の地域での雇用の増加と大都市の空洞化、そして1980年代のイデオロギーの変化の三点にまとめることができる。

1970年代からあきらかになりつつあった製造業分野における雇用の減少は、1979年以降明確なものとなっていく。製造業のなかでも、繊維、自動車製造、金属加工などの減少率が大きく、平均すると1979年から1988年の10年間に年に5%前後ずつ減少している。代わりに雇用が増大している分野は第3次産業分野、なかでも銀行、保険など金融関連であり、金融業における雇用は79年～88年のあいだに年平均3.4%増加している。同じ第3次産業でも、運輸通信（同期間の雇用増加率年-1.2%）、公務および防衛（-0.7%）、教育および保健サービス（+1.1%）のように雇用が減少あるいはほとんど増加していない産業分野もあった。また、電力・ガス・水道供給（-4.3%）、建設（-1.9%）なども雇用が減少した分野である¹³。1980年代にはまた、経営者が労働者に求める資質も、産業構造とともに変化した。サービス業の拡大と、規制緩和による競争の激化のために、「柔軟性のある労働力」が求められ、一部の企業では顧客へのサービスやコミュニケーション能力が採用の際に重視されるようになった。衰退産業に多く雇用されていたエスニッ

ク・マイノリティは産業構造の変化を強く受けた上に、よりよい雇用を確保するためには経営者が求める資質の変化についても対応しなかった。

経済構造の変化は、雇用の地理的分布も変化させた。これもエスニック・マイノリティに不利な影響を与えた。1971年、グレートブリテン全体でみると七大都市圏に住む人口の割合が33%程度であるのにたいして、エスニック・マイノリティ人口では50%から75%にまで達している¹⁴。そこに、1950年代末以降の「雇用の都市－農村シフト」と呼ばれる現象が生じた。ロンドンおよび大都市圏から製造業が離れ、地方小都市や農村部に工場が移転され、雇用が大都市部から流出した。最大の空洞化を経験したのは、大都市圏であった。また、同じ大都市圏においても、インナー・シティと外延部とでは様相が大きく異なっている。「雇用の都市－農村シフト」の影響を最大限に受けたのはロンドンと大都市圏のインナー・シティ部分であった。小売業やオフィスもロンドンや大都市圏よりは地方において成長が著しい（表Ⅲ）。1951年から81年までのあいだにインナー・シティから約100万の製造業における雇用と25万のサービス業における雇用が失われた¹⁵。地方小都市などでは、製造業における雇用の増加とともにサービス業、公共サービスの分野においても雇用が増大した。大都市圏以外の都市や大都市外延部においても、サービス業と公共サービスにおける雇用の拡大が、製造業における雇用の減少を補うことができた。しかし、インナー・シティは製造業のみならずサービス業、公共サービスにおいても雇用が減少した。雇用の減少とほぼ比例して人口も減少したのであるが、その過程で職業遂行上の能力ばかりでなく、年齢、性別、そしてエスニシティの上で社会経済的に不利な立場に立たされた人々がインナー・シティに残され、結果としてインナー・シティは失業率の高さとエスニック・マイノリティ世帯、およびシングル・ペアレント世帯の割合の高さによって特徴づけられる地域となった。インナー・シティにおける貧困の蓄積過程をムーアは図Ⅰのように示した。

経済、社会政策を支える政府のイデオロギーの変化がエスニック・マイノリティをめぐる政策に与えた影響も無視することはできない。1960年代と70年代に支配的だったイデオロギーは、国家が経済の安定と成長のためにさまざまな介入を行うことを是とした。1970年代は、ジェンダー間の平等を目指した同一賃金法（Equal Pay Act, 1970）や性差別禁止法（Sex Discrimination Act, 1975）とともに、1964年の人種関係法（Race Relations Act）をさらに強化した同名の法

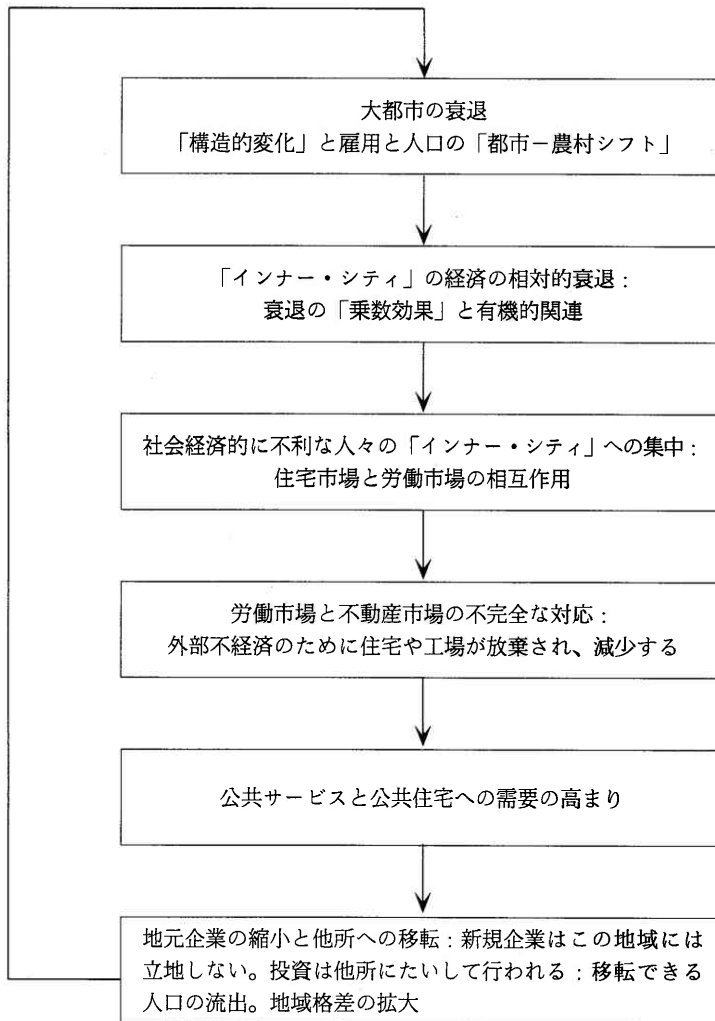
表Ⅲ 地域別雇用の変化1951－81年

（単位 千人）

	製 造 業	サービス業	公共サービス
インナー・シティ	－1018	－210	－40
都 市 外 延 部	－613	＋372	＋326
大都市圏以外の都市	－425	＋212	＋201
小 都 市 ・ 農 村	＋225	＋1854	＋1185

sources : Moore, 1992, p.120

図Ⅰ インナー・シティにおける貧困の蓄積過程



sources: Moore, 1992, p.122

律が1976年に成立した（その一方で、1971年には移民法が改正され、国籍にパトリアル条項がつけ加わる、といった人種差別的な性格の強い法律が制定されている）。この時期のエスニック・マイノリティにたいするイデオロギーは、「肌の色の差に目をつむった友愛主義（colour-blind fraternity）」と名付けることが可能である。このイデオロギーのもとでは、エスニシティによる文化の差を表面的には認め、文化に対応するための例外規定、たとえば礼拝のための時間を就業中にとるといったことをすすめた。しかしその対応は場当たりのであり、また差別を偏見を持った個人の所業とし、後に問題となる制度的・組織的差別に目をつむった。「文化の差」を認める背景には互いに寛容なコミュニティを想定していたなど、統合論的発想が背後にあった。

1980年代の都市騒擾は「肌の色の差に目をつむった友愛主義」の破産宣告であった。と同時に国家による介入主義も終わりを遂げた。「友愛主義」は、機会の平等ではなく結果の平等を重ん

じ、エスニック・マイノリティにかかわる問題をさらに政治化させようとする左派イデオロギーと、個人の自由な利益追求を是とし、市場の解を最上の解とするニューライト・イデオロギーとに両極分化した。ニューライト・イデオロギーによれば、エスニシティによる差別は自由市場の阻害要因であるが、特定のエスニック・グループの権利を擁護したり、集団としての利益を追求することも市場を阻害することになる。主体はあくまでも個人でなければならない。とはいえ、先鋭化する左右のイデオロギーとは別に、1980年代は多くの企業が、雇用の平等を達成するための公式の措置を採り始めた時期でもあった。企業は、将来の法的問題にたいする保険として、あるいは雇用平等に熱心という企業イメージのためなどに雇用平等政策に積極的になった。この動きは1990年代になるとより明確になり、再び雇用平等政策が政治の課題として重視されるようになった。それは1970年代の介入主義に戻るのではなく、市場を基礎とした社会のなかでそれぞれの満足を最大化することを可能にするため国家が個人の権利を擁護するべきとするのが、その基本であり、主たるイギリスの政党に共通した考え方である¹⁶。このような経済構造とイデオロギーの変化は、エスニック・マイノリティの労働市場における位置にどのような変化をもたらしたのであろうか。

Ⅲ 1990年代におけるエスニシティと労働市場

Ⅲ-1 労働力参加率と失業率…エスニック・グループによって異なる労働供給行動

本節では、1991年国勢調査に示された労働力参加率（Labour Force Participation Rate）と失業率を、男女別、エスニックグループ別に検討することによって、エスニシティおよびジェンダーが労働市場への参加にどのような影響を与えるかを検討しよう。ここでいう「労働力参加率」は労働可能年齢（男性16歳～64歳、女性16歳～59歳）のうち労働市場に参加している（就業者と失業中のもの）割合である。グレート・ブリテン全体でみれば、男性88.2%、女性70.6%となっている。

これをエスニシティ別にみたのが表Ⅳ-1である。表からエスニック・グループによって労働力参加率に大きな差があることがわかる。エスニック・マイノリティの男性は「白人」男性よりもいずれも労働力参加率が低い。この理由のひとつとして、義務教育終了後学校にとどまる若年層の割合がエスニック・グループによって異なることがあげられる。アフロ・カリビアン系、インド系あるいは中国系は16歳以降学校にとどまる割合が高い。一方、パキスタン系、バングラデッシュ系などは労働力参加率も低いが、学校に残る割合も少ない¹⁷。エスニック・マイノリティの子供たちにとって義務教育を越えて学校に通うことはどのような意味をもっているのであろうか。確かに、学歴を高めることによってよりよい職を目指すという側面があることは見落としてはならない。しかしエスニック・マイノリティにとって長期の学校教育が必ずしも高い資格やよりよい仕事に結びつくわけではない。学校にとどまるのが、職探しに失敗し失業者となることの代替として利用されているという側面もある。

女性ではアフロ・カリビアン系の女性の高い労働力参加率と、パキスタン、バングラデッシュ

表Ⅳ－１ 主なエスニック・グループ別労働力参加率

(単位 %)

エスニック・グループ	男 性	女 性
「 白 人 」	88.2	71.4
アフロ・カリビアン系	87.5	75.7
イ ン ド 系	82.8	61.1
パ キ ス タ ン 系	76.0	28.6
バングラデッシュ系	74.7	22.4
中 国 系	72.9	57.6
人 口 全 体	88.2	70.6

sources : Mason, 1995, p.46

表Ⅳ－２ 主なエスニック・グループ別失業率 1991年平均

(単位 %)

エスニック・グループ	男 性	女 性
「 白 人 」	10.7	6.3
アフロ・カリビアン系	23.8	13.5
イ ン ド 系	13.4	12.7
パ キ ス タ ン 系	28.5	29.6
バングラデッシュ系	30.9	34.5
中 国 系	10.5	8.3
人 口 全 体	11.2	6.8

sources : Mason, 1995, p.50

系の低い労働力参加率が対照的である。女性の労働力参加率の差は「家事と育児における女性の役割にかんする文化の差異」によって説明されることが一般的である。それぞれのエスニック・グループの女性には固有のイメージがつきまといっている。アフロ・カリビアン系の女性には男性に代わって世帯の中心的な所得獲得者として働く「母系家族」のイメージ¹⁸があるし、パキスタン、バングラデッシュ系の女性の低い労働力参加率は、一般的には、イスラム社会における女性の行動規範から説明される¹⁹。これらの文化的要因も女性の労働力参加率に大きな影響を与えているであろう。しかし、失業率を比較することによってマイノリティ・グループの女性の低い労働力参加率について別の説明が可能になる。

表Ⅳ－２はエスニック・グループ別の失業率を示したものである。男女ともにエスニック・マイノリティの失業率は「白人」のそれと比較して明確に高いことがわかる（唯一の例外は中国系男性）。エスニック・マイノリティの失業率はまた、景気変動に非常に感応的であることも知られている。たとえば、80年代後半からの景気回復期には、「白人」全体の失業率の回復よりもエスニック・マイノリティ全体の回復のほうが素早いものの、90年代に入ってから景気後退期には急速に失業率が上昇する。この期間をとおしてエスニック・マイノリティの失業率は景気にかかわらず、「白人」の約2倍である²⁰。エスニック・マイノリティの中でもパキスタン、バングラデッシュ系は男女ともに労働市場の中でもっとも不利な立場にある。とくに女性は「白人」女性

に比べて5倍前後の失業率であり、それぞれ、労働力人口の30%前後が失業している。このような状況のなかで、パキスタン、バングラデッシュ系の女性が、労働市場に参加しようとする意欲を失い、「非労働力人口」となる道を選ぶことは十分に考えられる。しかし、それは所得獲得活動をあきらめたわけではない。雇用労働者として働くことをあきらめても可能な所得獲得の機会とは、自宅で働くことである。その一つがエイジアンに多いといわれている自営業である。他の一つがホームワーキング (home-working) と呼ばれる自宅での内職労働である²¹。自営業や自宅での内職活動は、失業率の高さというかたちであられる労働市場における不公正を回避するとともに、特に女性にとっては通勤途上で出会うかもしれないレイシストらの攻撃からのがれる方法の一つでもある。エスニックグループの労働力参加率を検討するとき、制度的および物理的な人種差別の側面を見逃してはならない²²。一方、パキスタン、バングラデッシュ系ほどではないにしても、やはり失業率が高いアフロ・カリビアン系の女性の労働市場への参加意欲が非常に高い。雇用労働への執着はエスニック・グループによって大きく異なっている。

若年層の失業問題は1980年代の大きな社会問題の一つであった。エスニック・マイノリティの問題を考えると、若年層の失業は特別の意味をもつ。エスニック・グループによってその比率は異なるものの、24歳以下のエスニック・マイノリティ人口の半数以上はイギリス生まれ、すなわち二世、あるいは三世であり、イギリスで教育を受けた人々である。彼らが労働市場において受けている不公正は、第一世代が受けた不公正とは異なり、言語能力、熟練度や資格、職探しの方法などで説明することはできない²³。エスニック・マイノリティ出身の若年層にたいする労働市場での差別は、失業率に端的にあらわれている。16歳から24歳の年齢層における1980年代後半(1987~1989年)の平均失業率は、「白人」男性で13%、「白人」女性で11%であるが、エスニック・マイノリティの若年層では失業率がそれぞれ約1.5倍となっている(個々のエスニック・グループではサンプルの数が十分でない、エスニック・マイノリティ全体の若年層の失業率は男性22%、女性19%)²⁴。労働市場の不公正は、政府が若年者の雇用促進のために行った「若年者訓練計画 (Youth Training Scheme, YTS)」にもあらわれている。YTSの訓練生の受け入れにかんして、多くの企業はそのエスニシティにこだわり、エスニック・マイノリティ出身の訓練生を受け入れようとしないか、あるいはごく少数しか受け入れようとしない。この傾向が特に強いのは、全国展開をしているスーパーマーケットや小売店、一部のレジャー産業などである。また意外なことであるが、公共事業体もエスニック・マイノリティ出身の訓練生を多く受け入れているとはいえない²⁵。雇用者側の採用差別などの結果として、YTSを終了した後、エスニック・マイノリティの青年は「白人」の青年よりも職を得にくく、失業者となったり、失業をさせて再び教育機関(フルタイム)に通学する道を選んだりする。

それぞれのエスニック・グループの労働市場のなかにおける位置づけについては、Ⅲ-2で検討するが、その前に、労働力参加率との関連で、雇用労働者のなかにしめるパートタイマーについて検討しておきたい。1991年時点でグレート・ブリテンにおいて、約430,000人がパートタイマーとして雇用されていた。うち、約90%が女性である。女性労働者中に占めるパートタイマー

の比率は、エスニック・マイノリティ女性の労働について興味深い事実を示している。1991年における「白人」女性労働者のパートタイマー比率は37%である。エスニック・マイノリティの女性労働者のなかではその比率は20～25%とかなり低くなっている²⁶。彼女たちがパートタイム雇用をあえて選択しないのか、あるいはパートタイム雇用に参加できないのかは、この資料だけでは不明である。女性の労働供給にかんする実証研究、イギリスにおけるパートタイム雇用の現状などの実態を検討する必要がある。

Ⅲ-2 エスニシティと労働市場の分断

Ⅱにおいて検討した労働市場におけるエスニック・マイノリティの状況は、1970、80年代に変化したのだろうか、変化したとすれば、どのように変化したのであろうか。次に、最近の調査を利用して現在に近いところの状況を検討しよう（表V）²⁷。ちなみにこの統計では「白人」についても職業レベル別分布が得られるが、その結果はグレート・ブリテン全体とほとんど同じである。

グレート・ブリテン全体として、この20年間に就労構造に起こった変化のなかでもっとも特徴的なことは、イギリス経済の構造変化と連動して、男女ともにブルーカラー職からホワイトカラー職へと移行したことである。各エスニシティ、および男女別の就業構造も、この全体の流れを反映し、ホワイトカラー職へと移行している。しかし、エスニック・マイノリティと全体との差は相変わらず明確に残っているし、エスニシティごとの差もあきらかである。

まず、男性からみよう。全就業者中にホワイトカラーが占める割合は、全体とエスニック・マイノリティのあいだに大きな差があるし、エスニック・マイノリティのなかでも、インド系とその他のあいだには歴然とした差がある。この差は主として、雇用者・経営者（企業規模を問わず）の割合の差を反映している。インド系を除いて、雇用者・経営者の地位についているエスニック・マイノリティは少ないし、特に大企業にその傾向が強くみられる。またインド系の人々は「専門職」に好んで就く傾向がみられる。男性労働者のなかでもっとも威信の低い職業に集中しているのは、バングラデッシュ系である。彼らの3分の2は半熟練労働につき、ブルーカラー労働者の割合は同様に高いアフロ・カリビアン系、パキスタン系がある程度、熟練労働者や監督となっているとの好対照である。

次に、女性労働者である。労働力調査は、サンプル調査であり、サンプル数は6000名程度と決して多くない。そのためバングラデッシュ系の女性は十分なサンプル数を集めることができず、空欄となっている。表Vが示すように、雇用者・経営者あるいは専門職に就く女性がエスニシティをとわず、全体として少なく、「その他のホワイトカラー」に集中しているために、このような統計のとりかたでは男性ほどにはエスニック・グループ別の差が目だたない。これは女性労働者は「ジェンダーによってすでに差別を受けているので、エスニシティによってさらにつけ加わる不利は小さい」²⁸ からという見解もある。とはいえ、子細に検討すれば、エスニシティによる差がないわけではない。雇用者・経営者にはエスニック・マイノリティは少なく、ブルーカラー

表Ⅴ エスニック・マイノリティの職業レベル別分布, 1988-1990年
(それぞれの就業者にたいする割合)

男性

(単位 %)

	グレートブリテン全体	アフロ・カリビアン系	インド系	パキスタン系	バングラデッシュ系
雇用者・経営者（大企業）	13	5	9	4	1
雇用者・経営者（小企業）	7	3	5	4	5
専門職（被用者）	7	4	10	4	6
その他のホワイトカラー	20	19	18	16	14
（ホワイトカラー合計）	(47)	(31)	(42)	(28)	(28)
熟練労働者および監督	32	39	29	34	5
半熟練労働者	15	23	24	31	65
未熟練労働者	4	6	4	6	5
ブルーカラー合計	51	68	57	71	75
軍隊・記述の不明確なもの	1	1	0	1	0

女性

(単位 %)

	グレートブリテン全体	アフロ・カリビアン系	インド系	パキスタン系	バングラデッシュ系
雇用者・経営者（大企業）	6	5	4	1	*
雇用者・経営者（小企業）	4	2	2	3	*
専門職（被用者）	2	1	4	0	*
その他のホワイトカラー	55	54	47	42	*
（ホワイトカラー合計）	(67)	(62)	(57)	(46)	*
熟練労働者および監督	5	4	5	7	*
半熟練労働者	22	25	34	45	*
未熟練労働者	7	9	4	2	*
（ブルーカラー合計）	(34)	(38)	(43)	(54)	*
軍隊・記述の不明確なもの	0	0	0	0	*

* サンプル数が少数すぎて有意な結果がでない

男性、女性ともに小数点以下を四捨五入するために合計が必ずしも100にならない

sources : Mason, 1995, pp.52-53.

にやや多く、ブルーカラーのなかでは半熟練・未熟練労働者となっている割合が高い。これらは男性労働者にもみられる傾向である。エスニック・グループごとにみるとパキスタン系が、労働市場のなかでもっとも不利な立場に立たされている。インド系の女性は、男性と同様に、専門職を目指す傾向がある。しかし、インド系の女性を全体として眺めた場合、ブルーカラー、なかでも半熟練労働力として働く女性が、アフロ・カリビアン系よりも多い。

もし、男性、女性、それぞれの「グレートブリテン全体」を一つの基準として考え、各エスニック・グループの就業構造と「グレートブリテン全体」との差を、労働市場における不公平の指標と考えるならば、男性では、インド系がもっとも「グレートブリテン全体」に近いのに対して、女性はアフロ・カリビアン系がもっとも近くなっている。女性のバングラデッシュ系は統計が得られないが、男女ともにパキスタン、バングラデッシュ系がもっとも不利な立場にいるようである。インド系の男性が比較的成功しているのに対して、女性はなぜそうでないのか、逆に、アフロ・カリビアン系はなぜ女性の方が不利を被っていないように見えるのか、そして、パキスタン、バングラデッシュ系はなぜ、もっとも威信の低い職場に集中しているのか、表ⅡとⅤはさまざまな問題を提起する。

1990年のエスニック・マイノリティの労働市場構造を1970年のそれと比較すると、この20年、彼らは総体としてはイギリス労働市場のなかでもっとも不利な分野に集中するという基本構造は変化しなかった。このことは忘れてはならないし、貧困やインナー・シティの問題も労働市場における不公正と深く関連している。しかし、変化した側面も見落としてはならない。「専門および管理職」にある雇用労働者をエスニシティ別にみると、白人あるいはインド系などと比べてその割合は少ないものの、西インド系、パキスタン、バングラデッシュ系の人々のあいだにも一定の割合でここに属する雇用労働者がいる。ここから、「黒人中産階級 (black middle class)」の存在と西インド系グループをはじめとするエスニック・マイノリティの社会上昇を見て取れるとする見解もある。また、エスニシティとジェンダーは複雑に絡み合いながら、それぞれの個人の労働市場のなかでの位置を決定している。すなわち、エスニシティ、ジェンダー、階級はそれぞれ一つでは社会を分析する軸としては十分ではないということである。最後にこの問題について考えよう。

Ⅳ エスニシティ、ジェンダー、階級

「エスニシティ」とはそもそも相対的な概念である。戦後のイギリスでは、エスニック・マイノリティの問題を把握するために、1960、70年代はそれを「移民」の問題として把握した。1980年代はアフロ・カリビアン系をエスニック・マイノリティの代表としてその問題を「黒人 (blacks)」の問題として取り上げる傾向があった。1980年代の個人の機会、個人の利益を最大限追求する傾向をうけて、1990年代はエスニシティの境界の見直しの必要性が強く認識されている²⁹。たとえば、「エイジアン」のなかでもインド系とパキスタン、バングラデッシュ系は大きく異なり、同じインドの出身者でも出身地域によって（特にモスリム系）イギリス社会との関係

が異なることが認識された。これまでひとつのエスニック・グループに分類されていた人々の集団のなかのサブ・グループによる差異が認識されるにつれてこの傾向に拍車がかかると考えられる³⁰。

エスニシティ、ジェンダー、階級を総合的にみる視点も必要となっている。「黒人中産階級」³¹あるいはインド系の中産階級³²の存在は、エスニック・マイノリティと社会階層とのあいだが単純に整理できるものではないことを示している。新英連邦およびパキスタンからの移民集団、あるいはひとつのエスニック集団が、「産業予備軍」か否かといった議論はこのような視点からはあまり意味のない議論である。また、同じエスニック・グループに属していてもジェンダーによってイギリス社会での経験が異なっていることも広く知られるようになっている。たとえば、アフロ・カリビアン系の生徒の「落ちこぼれ (under-achievement)」はしばしば教育上の問題となるが、より詳細な研究の結果、女生徒はむしろ学校に適応的であり、「白人」の女生徒と同等あるいはそれ以上の学業資格を得ていることが知られるようになった³³。

たとえば、アフロ・カリビアン系の出身で、「客観的に中産階級と分類される (objectively defined middle class)」³⁴ 職業の女性は、そのエスニック・オリジン、ジェンダー、そして社会階層の3つの要素がそれぞれ関連した形で社会に位置づけられ、自己を規定し、社会意識を形成する。もちろんそれ以外に彼女がシングル・ペアレントならば、その要素も相互関連の網のなかに入るであろう。エスニシティ、ジェンダー、階級を総合的にみる視点の重要性が指摘されているのは、エスニシティ研究からだけではない³⁵。フェミニズムの立場からも強調されている³⁶。ここで重要なのはエスニシティ、ジェンダー、階級などをそれぞれ付加的な要素として扱うのではなく、相互関連的なものとして分析をすすめることである。現在そのために理論を整備し、精緻化する作業行われている³⁷。この方向での研究の一層の進展が必要とされている。

註

¹ Mason, 1995, p.35. この値は1991年の国勢調査によっている。

² ここでは「移民」を自身が国際移動を行った人々、すなわち第一世代と定義する。これは、自身がたとえばジャマイカからイギリス本国へ移動するという決断をおこなった第一世代と、自らの意志に関係なくイギリスで生まれ育った第二世代以下の世代では、同じ「アフロ・カリビアン」に分類されようともイギリス社会へ視点、対応が異なるという考えによる。

³ 戦後のエスニック・マイノリティにたいする政策の歴史は、一方における移民制限の歴史と他方における「人種関係法」を中心にした差別禁止政策の歴史として認識される。1960年代から80年代にかけてのこれらの法律の展開過程については、石田, 1988を参照。

⁴ 1961年の国勢調査まで、エスニック・マイノリティにかんする質問は出生地と以前の居住地にかんしてのみであり、移民の把握を主たる目的としていた。コールマンらはこのような統計のとり方の背後には、移民の二世世代はイギリス社会に同化されるので、彼らのエスニック・オリジンについて把握する必要がないと、前提されていたと指摘する。(Coleman and Salt, 1992,

p.483.)

⁵ 国勢調査等の公式統計におけるエスニシティの把握にかんしては, Coleman and Salt, 1992, pp.480-488を参照。

⁶ 雇用省が行う労働力調査 (Labour Force Survey) では, 1980年代から個人のエスニシティを回答するよう求めている。

⁷ Mason, 1995, p.15.

⁸ Peach, et.al. 1988には20世紀におけるアイルランドからの移民数の推移や移民のブリテンにおける地理的分布, 職業分布などを検討している。それらによれば, アイルランドからの移民とその子孫たちも特定の地域, 職業に集中する傾向がある。現在のイギリスにおけるアイルランド移民およびアイリッシュ系の人々の社会経済的な状況については詳細な検討の必要がある (Peach, et.al. 1988, pp.570-576.)

⁹ Peach, et.al. 1988, p.577.

¹⁰ Coleman and Salt, 1992, p.458.

¹¹ インド系の「中産階級」については, Robinson, 1988, を参照。

¹² 富岡, 1988, pp.326-327.

¹³ Blackaby and Hunt, 1993, pp.122-123.

¹⁴ 富岡, 1988, p.246.

¹⁵ Moore, 1992, p.118.

¹⁶ Jewson, and Mason, 1994.

¹⁷ Mason, 1995, p.46.

¹⁸ Mirza, 1992.

¹⁹ 笠間, 1993.

²⁰ Skellington, 1996, p.221.

²¹ 現代のイギリスにおける内職活動をエスニック・マイノリティに独特の労働形態としてとらえることの危険性は Allen and Wolkowitz, 1987 に指摘されている。家内労働に従事している女性にパキスタン, バングラデッシュ系の女性が多いのは, イスラム社会における女性の行動規範による, あるいは家内労働者を雇用する小経営者や代理人などはエスニック・マイノリティの男性であり, 同じマイノリティ・グループに属する女性を選んで雇用している, などといった人口に膾炙しているイメージが事実にあわないことが実証研究によって示されている。アレンらによれば, 家内労働に従事している女性も, それを雇用している経営者や代理人もかなりの部分は「白人」なのである。1990年代におこなわれた社会調査では, 家内労働に従事している労働者のうちエスニック・マイノリティは54%となっている。Felstead, 1996, p.v.

²² Mason, 1995, pp.56-59.

²³ Mason, 1995, pp.57-58にはエスニック・マイノリティが労働市場において受けている不公正にたいする「統合論」の観点の説明 (言語能力, 職探しの方法などがマイノリティ・グループに

特有であり、これが労働市場での不利な状況の原因であるとする見解）が紹介されている。現在では労働市場におけるエスニシティにたいする構造的差別については、いくつかの実験がなされ、実証されている。実験は、エスニック・オリジン以外の要素を同一にした履歴書を採用を行っている企業に送り、それにたいする回答を比較検討する形で行われる。その結果、調査対象となった企業の約半数は、エスニック・マイノリティ出身の応募者にたいして特に差別的ではないが、のこり半数は選択的に不採用としている。(Mason, 1995, pp.59.)

²⁴ Skellington, 1996, p.215.

²⁵ Skellington, 1996, pp.206-209.

²⁶ Mason, 1995, p.48.

²⁷ ここで利用したのは、Mason, 1995に引用されている1991年国勢調査を利用した結果である。これとは別に、労働省の調査結果、労働力調査もこの問題にかんする基本的な調査である。労働力調査は、1984年以降毎年4回行われ、3月～5月の調査結果が、『レイバー・ガゼット誌 (Labour Gazette)』に発表される。

²⁸ Mason, 1995, p.54.

²⁹ Jewson, and Mason, 1994.

³⁰ Mason, 1995, pp.125-127.

³¹ Daye, 1994.

³² Robinson, 1988.

³³ Mirza, 1992.

³⁴ Daye, 1994, が「客観的に中産階級と分類される」という回りくどい表現を使用するのは、エスニック・マイノリティの階級意識はエスニシティに関連しており、職業のみでは規定されないとする考え方による。

³⁵ Anthias, 1992, はエスニシティ研究から、階級、ジェンダー、国家などの問題を再考し、反レイシズムの方向性を探ろうとする研究である。

³⁶ Chow, 1996.

³⁷ West, 1996.

参考文献

- Allen, Sheila and Carol Wolkowitz, 1987, *Homeworking Myths and Realities*, Mamillan.
- Anthias, Floya and Nira Yuval-Davis, 1992, *Racialized boundaries Race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle*, Routledge.
- Armstrong, H.W., 1991, 'Regional Problems and Policies' in Crafts and Woodward, 1991.
- Blackaby, David H. and Leslie C. Hunt, 1993, 'An Assessment of Britain's Productivity Record in the 1980s Has there been a miracle?' in Healey, 1993.

- Chow, Esther Ngan-Ling *et al* (eds), 1996, *Race, Class and Gender, Common Bonds, Different Voices*, Sage, California.
- Coleman, David and John Salt, 1992, *The British Population, Patterns Trends and Processes*, Oxford University Press.
- Crafts, N.F.R. and N.W.C. Woodward, 1991, *The British Economy since 1945*, Clarendon Press, Oxford.
- Daye, Sharon J., 1994, *Middle-class Blacks in Britain A Racial Fraction of a Class Group or a Class Fraction of a Racial Group?*, St. Martin Press, New York.
- Felstead, Alan, *et. al.*, 1996, *Homeworkers in Britain*, HMSO.
- Halsey, A.H. (ed.), 1988, *British Social Trends since 1900 A Guide to the changing Social Structure of Britain*, Macmillan.
- Healey, Nigel (ed.), 1993, *Britain's Economic Miracle, Myth or Reality?*, Routledge.
- 石田玲子, 1988, 「イギリスにおける英連邦移民政策の展開」『歴史学研究』Nos.582, 583.
- Jewson, Nick and David Mason, 1994, "Race", employment and equal opportunities: Towards a political economy and an agenda, for the 1990s' in *the Sociological Review*, Vol.42 No.4
- 笠間千浪, 1993, 「イスラム系女性移民のイミグリチュードの地平」 梶田, 1993, 所収.
- 梶田孝道, 1988, 『エシニシティと社会変動』 有信堂.
- Do., 1993, 『ヨーロッパとイスラム—共存と相克のゆくえ』 有信堂.
- Mason, David, 1995, *Race and Ethnicity in Modern Britain*, Oxford University Press, Oxford.
- Michie, Jonathan (ed.), 1991, *The Economic Legacy 1979-1992*, Academic Press.
- Mirza, Heidi Safia, 1992, *Young, female, and black*, Routledge.
- Moore, Barry, 1992, 'Talking on the Inner Cities' in Michie, 1992.
- Peach, Ceri, *et.al.*, 1988, 'Immigration and ethnicity' in Halsey, 1988.
- Pennington, Shelley and Belinda Westover, 1989, *A Hidden Workforce Homeworkers in England, 1850-1985*, Macmillan.
- Robinson, Vaughan, 1988, 'The new Indian middle class in Britain', in *the Ethnic and Racial Studies*, Vol.11 No.4
- Skellington, Richard, 1996, *'Race' in Britain Today*, 2nd edition, Sage.
- 富岡次郎, 1988, 『現代イギリスの移民労働者 イギリス資本主義と人種差別』 明石書店.
- West, Candace and Sara Fenstermaker, 1996, 'Doing Difference' in Chow *et.al.*, 1996.